

【自治労明石市水道労働組合への回答】

2026年人員の確保に関する要求書及び現業・公企
統一闘争（第1次）統一要求について（回答）

みだしのことについて、次のとおり回答いたします。

貴水道労働組合のみなさんにおかれては、市政推進のため、日々、職務に精励されていることと存じます。

明石市では、これまで推進してきた「こどもを核としたまちづくり」、「誰にもやさしいまちづくり」を一層深化させるとともに、まちづくりの各場面での対話と共創を通じて、多様な市民ニーズに寄り添い、きめ細やかな取組を様々な分野において市民目線で展開することで、市民生活に更なる「安心」が生まれる「“もっと”やさしいまち明石」を目指し、市民の笑顔があふれるまちの実現を目指しています。

このようなまちづくりを着実に推進していくためには、職員が心身ともに健康で、意欲的に業務に取り組むことができる「風通しのよい働きやすい職場環境・組織づくり」が不可欠であると認識しています。

このような中、本市水道事業と下水道事業は、それぞれの分野において民間活力の活用や職員数の削減等による経営改善に取り組んできましたが、水需要の減少、施設の老朽化、上下水道管の耐震化や近年の物価高騰の影響により、両事業を取り巻く経営環境はさらに厳しさを増すことが懸念されます。

このような状況のもと、長期的に安定した経営基盤を構築していくために、さらなる経費の削減が必要であり、より柔軟かつ迅速に対応できる職員配置が必要と考えています。限られた人材をより有効に活用することはもとより、必要な人員の確保に努めていく考えであり、貴水道労働組合とは十分な協議を重ね、できることから着実な改善を図ってまいりたいと考えています。

以上のことを踏まえ、各項目について、次のとおり回答します。

- 1 事業継続性を担保できる職員配置や勤務体制について労使協議を行うこと。また、時間外労働が増加していることから他律的ならびに特例業務の取扱いについても協議を行うこと。
- 2 行政職及び現業職の欠員及び定年退職者の正規職員による完全補充を行うこと。採用予定数に満たない場合は、年度途中採用を行うなど、早急に対処すること。
- 3 事務事業の増加・住民ニーズの多様化に対応できるよう適正な人員配置に向けた正規職員の増員を行うこと。また、慢性的な時間外労働が続いている職場は、長時間労働の是正に向けて増員などの対策を労使で協議して講じること。
- 4 労働安全衛生法改正で、全ての職員の労働時間の把握が義務化されており、労働時間の適正な把握の上で健康保持の措置を講じること。また、客観的に把握された労働時間と時間外勤務申請時間との対比を組合に提示し、乖離がある場合は補正すること。加えて、条例で定めた他律的および特例業務内容と対象職場について、適切なものとなるように労使で協議を行うこと。
- 5 「効率化」のみを目的とした民間委託や指定管理者制度・地方独立行政法人制度の導入を行わず、必要な人員を正規職員で確保し、住民サービスの質の向上を図ること。また、公契約条例を早期に制定するとともに、「偽装請負」などの法違反がないか、すべての業務委託の点検を行い、問題がある場合は直営に戻すこと。

冒頭に述べたとおり、現下の本市水道事業と下水道事業との厳しい状況を勘案すると、経営健全化を本格的に進めなければならないところであり、引き続き、「民間に任せられることは、原則、全て民間へ任せる。」を基本とし、民間委託の推進や、再任用・任期付職員の活用等により、総人件費を抑制していく方針です。

また、時間外勤務については、36協定の趣旨を踏まえ、職員の健康の保持・増進はもとより、事務の効率化・省力化及び人件費の抑制を図るため、局内応援の積極的な活用をはじめ、毎週水曜日の全庁一斉定時退庁日の実施、職員配置の最適化や既存事業の見直しなどにより、一層の削減に努めているところです。

なお、労働安全衛生法の改正への対応については、労働時間を把握するため、業務で使用するパソコンの稼働時間を把握できる仕組みを整えるとともに、管理職など、時間外勤務手当の支給対象とならない職員について

は、労働時間を各自で把握するよう通知を行っているところであり、把握した労働時間に基づき、必要な健康保持の措置を行っていく考えです。

- 6 「指定管理者制度」の導入にあたっては、行政としての責任を放棄することなく、該当職場の職員の雇止めを行わず、雇用継続を基本に、当該組合と十分に協議し、合意のうえ実施すること。

上下水道局において該当はありません。

- 7 恒常的職務に従事するフルタイムの会計年度任用職員については、正規職員への転換を図ること。また、処遇については、正規職員との均等待遇を図ること。さらに、雇用更新年限は設けず、雇用継続を行うこと。

上下水道局において該当職員は現在のところありません。

- 8 安易に任期付職員を配置しないこと。採用にあたっては、労使協議・合意に基づき行うこと。

総人件費の抑制を図る中、再任用や任期付職員の活用に努めており、採用・配置にあたっては、業務内容や業務量の精査に基づいて行っています。

- 9 定年引上げ制度完成までの間において年金満額支給までは、暫定再任用制度や定年前短時間再任用制度により希望者全員の 65 歳までの雇用を確保すること。また、高齢者部分休業制度導入について必ず労使協議を行うこと。

再任用制度については、市長部局との整合を図りながら、国の取扱いに準じた適切な運用に努めているところです。

また、高齢者部分休業制度については、労使協議及び条例制定を経て、令和 5 年 4 月に導入しているところです。

- 10 安易に国、県、民間など他団体への出向・派遣を行わないこと。特に国への退職派遣については、職員の身分を一度失うものであり、労働条件に不利益が生じることから実施しないこと。実施せざるを得ない場合は、不利益とならないよう労使協議の上、派遣協定を締結すること。

国や県等への派遣については、事業の執行上必要な場合、人材育成等も目的として行っているところです。

なお、派遣にあたっては、本人の意向も十分踏まえるなど、必要な配慮

を行いながら、今後とも慎重に対応していく考えです。

- 11 企業職場及び現業職場は地公企労法適用であり、退職等に伴う職場の欠員については明らかに労働条件に関わる事項であることから、地公企労法第7条に基づき、来年度人員配置について団体交渉を行い、結果については労働協約を締結すること。

退職等を踏まえた翌年度の業務執行体制については、管理運営事項であり、市の責任において整備していくものであると考えています。

また、毎年度の人員体制については、退職者等の状況を踏まえ、貴労働組合の意見も聞きながら、職場実態に合わせた適正かつ効率的なものとし
ます。

- 12 人員配置の余裕の無さがハラスメントの発生する背景となっており、ハラスメント対策として良好な職場環境づくりのためのゆとりある職場体制を構築すること。

人員配置については、上記1から5において回答したとおりですが、ハラスメントの要因は様々なものがあると考えており、その対策については、良好な職場環境づくりを進めるため、「職場環境ガイドライン」を踏まえた取組を行っているところです。

具体的には、全庁的な取組として、新規採用職員、採用2年目職員、新任主任職員、新任係長級職員及び新任管理職を対象とした階層別の研修を毎年実施するとともに、それ以外の職員に対しても、随時の研修を行っています。

また、本年度から新規採用任期付職員などを対象にした研修を年2回（4月と10月）開催するとともに、入庁10年目・20年目・30年目の職員を対象としたコンプライアンス研修を新設し、ハラスメント防止の周知も行うなど、実効性のある防止策に取り組んでいるところです。

今後も、研修等を通じて、風通しの良い、ハラスメントのない組織づくりに努めていきます。

- 12 独自要求について

独自要求に対する回答は、別添のとおりです。

- 1 2027 年度（令和 9 年度）の上下水道局の体制について、協約を締結すること。

（回答）

2027 年度（令和 9 年度）体制については、今年度の体制について検証を行いながら、より効率的な組織体制を検討していく考えです。

なお、職員配置については、管理運営に属する事項であり、協約の対象ではないが、次年度体制の考え方については、説明すべき事項は十分説明していく考えです。

- 2 技術の継承、非常時の対応、他都市への応援ができる人員を配置すること。
必要な場合は、増員をすること。

（回答）

技術の継承については、研修機会の確保など、知識・経験を伝えていく環境整備に努めています。

一方で、非常時の対応や他都市への応援ができる人員配置等については、全庁的な総人件費抑制の取組方針の下で、容易に配置できる状態ではないが、上下水道組織の統合により横断的な応援体制を整備するなど体制の強化に取り組む考えです。

また、円滑な事業の推進に配慮しつつ、職員の負担軽減のため、一層の民間委託の活用を図るとともに、再任用職員等の活用や、本市水道事業の在籍経験がある退職者を協力員として応援を求める制度の活用など、総合的な見地から人員配置に努めていく考えです。

- 3 課・係ごとに現在の業務量に応じた人員を配置すること。

（回答）

全庁的な取組として総人件費抑制に努めている状況の下、職員配置等の業務執行体制については、所管事務の見直しや、直営すべき業務と民間委託を推進すべき業務を精査するとともに、業務内容を勘案したうえで、業務量に応じ再任用職員や任期付職員を活用するなど、総合的な見地から、職員配置に努める考えです。

- 4 管理職が係員の労働時間の状況を把握し、36 協定を遵守し、年 5 日の年休及び各種特別休暇等が取得できる職場環境を整えること。

(回答)

職員の健康の保持・増進や仕事と家庭の両立を推進するため、各所属において、職員の労働時間や年次休暇取得状況を随時確認し、36協定の遵守に努めているところです。

年次休暇取得については、昨年度は上下水道局全職員が年5日以上取得しています。引き続き、年次休暇及び各種特別休暇等の取得推進に向け取組を進めたいと考えています。

5 退職者については、正規職員で補充をすること。

(回答)

退職者の補充については、原則、正規職員で補充することを第一に、直営で行うべき業務と民間に委ねる業務を精査するとともに、毎年度の退職者等の状況や定年引上げ制度を踏まえ、貴労働組合の意見も聞きながら、現有の業務体制に支障が生じないように、職員の適正配置に努める考えです。

6 技能労務職員、現業職員の新規採用をすること。

(回答)

技能労務職の今後のあり方については、令和5年3月に取り交わした「技能労務職員の今後のあり方に関する確認書」のとおり、原則として退職者不補充を方針として進めるが、必要に応じて技術職員等を配置するなど、上下水道局全体で、知識や技能を継承する体制を確立する考えです。

7 正規職員に過度の負担がかからないよう、再任用職員・任期付職員等との比率を考慮した人員配置、業務分担をすること。

(回答)

全庁的な取組として、人員配置については業務内容や業務量の精査を行いながら、再任用職員及び任期付職員の活用に努めているところです。

引き続き、業務内容や円滑な事業の推進に配慮し、再任用職員及び任期付職員との比率を含め、効率的かつ適正な配置及び業務分担に努めていく考えです。

8 各担当の職員構成（企業職・技能労務職・現業職・再任用職・任期付短時間勤務職等の人数、企業職については年齢構成も）を示し、課題があれば解決する方法を示すこと。

(回答)

今年度は新規採用職員5名の配置及び人事異動により、40歳未満職員が昨年度から約2%増加するなど、4年連続で改善はあったものの、職員構成や年齢構成に偏りがあることは認識しており、円滑な事業推進に向け、市長部局とも調整を図りながら、適正な職員配置に努めていく考えです。

- 9 災害時における職員の出勤計画を実情に合わせて毎年作成し、職員に周知徹底すること。

(回答)

2018年度(平成30年度)の全庁的な事業継続計画の見直しに合わせ、水道事業においても非常時優先業務や受援対象業務の選定をしています。

災害時における職員の参集等に係る実情の確認については、水道事業危機管理職場リーダー会議(以下「リーダー会議」という。)を活用して取り組んでいるところですが、組織改正に伴い上下水道局が一体となったことから、災害時の人員配置等について、より実態に即した計画となるよう検証しながら体制を整備するとともに局内周知に努めていきたいと考えています。

- 10 事前協議に関する協定に基づき、団体交渉事項については組合と協議をすること。また、地公企労法に基づき、確認事項や妥結事項については文書による協約・協定を締結すること。

(回答)

地方公営企業等の労働関係に関する法律第7条の規定に基づいて、管理及び運営に関する事項を除いた労働条件に関することは、貴組合と十分協議を行っているところです。

また、交渉時の確認事項や妥結事項については、2016年度(平成28年度)から協議のうえ、できる限り文書による確認を行っているところであり、今後もこの方針に変わりはありません。

- 11 災害時における危機管理体制の確立に努めること。とくに職員の出勤基準、労働条件や被災地への派遣など、労使合意を前提に進めること。

(回答)

既に申し上げたとおり、災害時における危機管理体制については、災害時の人員配置や各種計画の統合調整等について、より実態に即した計画となるよう検証しながら、体制整備に努めていく考えです。

また、被災地派遣については、被災地団体のニーズに合わせた支援体制に努めるとともに、派遣職員の人選にあたっては、本人及び所属等の意向も十

分に踏まえながら、進めているところです。

加えて、派遣にあたっては、旅費を含む勤務条件等について、派遣先との十分な調整を行うとともに、複数名の同時派遣や連絡体制の強化など、メンタルヘルス面も考慮した環境整備に努めているところです。

12 企業職（２表）賃金については、企業職（１表）の賃金表と同一水準を堅持すること。

（回答）

技能労務職員の給与については、同種の民間事業者の従事者に比べ高額であるとの厳しい批判があるところであり、今後においては、国における同種の職種の給与や、民間の同種の職種に従事する者との均衡にも留意し、市長部局と整合性を図りながら、適正化していかなければならないと考えています。

13 以下の改善をすること。

- ・ 公用車にバックモニター設置

（回答）

公用車については、バックモニターなどの装置を装備した車両を購入するなど、安全性の向上を図っています。

なお、令和８年度については、下水道事業は公用車の購入予定はないが、水道事業は公用車を２台購入予定です。

14 熱中症対策を強化すること。

- 空調服の洗い替え等（２着必要）、バッテリーの予備購入、
塩分補給タブレット・飲料等の提供

（回答）

夏場の炎天下における労働環境への対策として、水道事業では令和３年度から、下水道事業では令和元年度から、上下水道施設内外での作業を伴う職員に対し空調服の貸与を導入したところです。貸与対象者の拡大については、他部局との均衡を図りながら検討していく考えです。

熱中症対策については、今後も引き続き、上下水道局職員安全衛生委員会等で検討するとともに、情報提供を行っていく考えです。

15 被服等について組合と協議すること。

（回答）

被服貸与については、消防本部を除く他部局では統一を図っていることから、異動時の効率化を踏まえ、引き続き、統一した被服で進めていきたいと考えています。

なお、上下水道組織統合による令和7年度以降の被服貸与基準など、協議すべき事項については、十分協議していく考えです。

16 新上下水道庁舎について、組合と協議すること。

(回答)

庁舎の建設については協議事項ではないが、示せる事項については情報提供を行い、貴労働組合の要望について、取り入れられる事項については取り入れていく考えです。

